

Trabajo Fin de Grado

Economía social y emprendedores sociales :
orientaciones para una organización del trabajo y la
actividad en una economía inclusiva.

Autor/es

Javier Bonel Burriel

Director/es

Ignacio Bretos Fernández

Facultad de Economía y Empresa / Universidad de Zaragoza

2021

Información Autor del TFG: Javier Bonel Burriel

Director: Ignacio Bretos Fernández

Título: Orientaciones para una organización del trabajo y la actividad en una economía inclusiva.

Orientations for a working organization and the activity in a inclusive economy.

Titulación a la que está vinculado: Administración y dirección de empresas.

Resumen.

En este trabajo vamos a tratar el tema de las orientaciones y buenas prácticas a realizar para llegar a tener una economía inclusiva. Para ello explicaremos la legislación vigente que protege la economía social, muy importante para una economía inclusiva.

Además tendremos en cuenta indicadores de las empresas de inserción en España sobre la estructura de la plantilla; también tendremos en cuenta los planes personalizados de estas empresas para lograr una integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social. Por último analizaremos el itinerario de inserción de una empresa de inserción, en este caso Mapiser.

Abstract.

During this project we going to study about orientations and good practises to achieve an inclusive economy. So I will explain the legislation which protect the social economy that is very important for inclusive economy.

Moreover, we will have indicators of inclusion companies about the organisation of the staff in mind, also we keep the personalized plans to achieve an social and labour integration of people in social exclusion risk. Finally, I will analyse the inclusive itinerary of an inclusive company, in this case Mapiser.

ÍNDICE

Capítulo 1. Introducción.....	3
Capítulo 2. Marco teórico.....	6
2.1. Legislación.....	6
2.1.1 Ley 5/2011, de Economía social.....	7
2.1.2. Ley 43/2015, del Tercer sector de acción social.....	8
2.2. Orientaciones de empleo de la estrategia europea.....	9
Capítulo 3. Políticas de ayuda a la inclusión social.....	10
3.1. Políticas de ayuda en Aragón.....	11
3.1.1. Decreto 37/2006, del 7 de febrero BOA.....	12
3.1.2. Ayudas a empresas de inserción. Aragón.....	12
Capítulo 4. Exclusión social y papel de las empresas de inserción.....	16
4.1. Inclusión social y empresas de inserción.....	17
4.2. Relación Laboral de personas en situación de exclusión social.....	19
4.3. Itinerario de inserción.....	20
4.4. Impacto social. Indicadores.....	22
4.4.1. Empresas de inserción y ahorro de las AAPP.....	22
4.4.2. Estructura de la plantilla.....	24
4.4.3. Otros datos referidos a la plantilla.....	25
4.5. Contribución de las EI a los ODS.....	26
Capítulo 5. Iniciativas y orientaciones para la inclusión social.....	28
5.2. Buenas prácticas a desarrollar de las empresas.....	28
5.1.1. Acciones desde el ámbito de la gestión empresarial.....	28
5.1.2. Acciones desde el ámbito de fundaciones y entidades.....	31
Capítulo 6. Caso de estudio. Mapiser.....	33
6.1. Itinerario de inserción.....	35
Capítulo 7. Conclusiones.....	38

CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN.

La economía inclusiva va unida a la economía social, por eso es importante conocer primero qué es la economía social y qué tipo de iniciativas, proyectos y empresas engloba. Dentro del campo de la economía social, el objetivo es claro, el bienestar personal de la sociedad, para ello existen una serie de empresas que facilitan la consecución del objetivo y por eso su papel en la economía social es fundamental.

La Economía Social española viene marcada por la aprobación de la **Ley 5/2011**, de 29 de marzo, de Economía Social, que sin duda alguna supuso un punto de inflexión sin precedentes para el reconocimiento, visibilidad y desarrollo del sector.

Los principios que orientan a la Economía Social en España son:

1. Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
2. Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por los socios o por sus miembros, y en su caso, al fin social objeto de la entidad.
3. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad.

Según establece la ley, forman parte de este conjunto empresarial bastantes tipos de entidades, pero las que más nos interesan debido a la línea y tema de trabajo son las que se definirán a continuación:

Las sociedades laborales.

Las mutualidades: son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social.

Centros especiales de empleo: son empresas que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia los colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su plantilla está constituida por el mayor número de personas con discapacidad.

Empresas de inserción: se definen como "estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es la de posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional. En su plantilla deben tener un porcentaje de trabajadores en inserción, que dependiendo de cada Comunidad Autónoma, oscilará entre el 30% y 60%.

Las economías inclusivas son aquellas en la que la base se centra en los parámetros de la igualdad de oportunidades, es decir, que todos aquellos partícipes que forman la economía se vean beneficiados sin importar el sector de la población al que pertenecen. De esta manera se logra un crecimiento sostenible.

Entendida la economía social, de forma más concreta podemos hablar sobre el tema que nos ocupa en este trabajo, que es el de la economía inclusiva, definida como aquella en la que el conjunto crece y mejora las oportunidades, y el nivel de vida de todos.

La dimensión inclusiva está muy relacionada con el Estado de Bienestar, y ha ido teniendo un papel más relevante conforme la economía ha ido aumentando, ya que esta se ha convertido en una economía más dinámica, más abierta y más creativa. Esto es debido a que en las sociedades postindustriales y globalizadas de inicios del siglo XXI se presentan nuevos mecanismos de marginación social como resultado de la compleja interacción de factores políticos, económicos, sociales y culturales; y aunque es cierto que el acceso al trabajo es un derecho, no siempre se cumple, ya que no todas las personas tienen las mismas oportunidades de participación en el mercado laboral por incapacidad de adaptarse a los cambios en la economía.

Con lo expuesto en el párrafo de arriba queda demostrado entonces, que la inserción laboral es un proceso muy importante para la inclusión social; dicho proceso requiere de actuaciones previas, simultáneas y posteriores a la contratación. De tal forma, la inserción laboral tiene por objetivo disminuir la incidencia de los factores de riesgo para la exclusión social en los colectivos que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

En este trabajo, conoceremos en primer lugar la legislación, tanto estatal como autonómica en referencia a la Comunidad de Aragón, que regula la economía social y de forma más concreta, la inclusión social.

Después analizaremos la importancia de las Empresas de Inserción en el ámbito de la inclusión social, conociendo como una empresa puede clasificarse como empresa de inserción, después conoceremos lo que es un itinerario de inserción, el cual tienen todas las empresas de inserción y que es como el " camino " que las personas que van a hacer el proceso de inclusión tienen que llevar a cabo. Después, hablaremos de cifras,

mediante indicadores sociales, analizando las estructuras de las plantillas de las Empresas de Inserción o el ahorro que suponen estas a las Administraciones Públicas.

Y para terminar he decidido hablar sobre las políticas de ayuda, actuales y futuras, de las que disponen las empresas de inserción para poder llevar a cabo su actividad principal de ayudar a las personas, de aquellos grupos en exclusión social a integrarse en la sociedad. Además de tener en cuenta las orientaciones tanto por parte de la estrategia europea a aplicar sobre las entidades de los Estados Miembros, y por supuesto también hablamos de las buenas prácticas que desarrollan las empresas tanto de inserción social, como aquellas que no necesariamente están calificadas como inserción social

Objetivos

Objetivo general :

- Investigar como a través de la integración laboral se puede conseguir la inclusión social.

Objetivos específicos :

- Conocer las leyes que regulan la Economía Social en España.
- Analizar el papel que tienen las Empresas de Inserción sobre la inclusión social.
- Conocer iniciativas o actividades a desarrollar por Instituciones y empresas para lograr un economía más inclusiva.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En este apartado voy a destacar las partes más importantes de las leyes que regulan en España la economía social e inclusiva.

2.1. LEGISLACIÓN QUE REGULA LA ECONOMÍA SOCIAL E INCLUSIÓN

Para hablar de Economía Social en España debemos de entender las dos leyes principales, que regulan este ámbito de la economía, por un lado tenemos la Ley 5/2011,

de 29 de marzo, de economía social, que se centra en dar mayor énfasis y poner en valor la economía social; por el otro lado tenemos la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, que tiene la función de regular las entidades de este sector de acción social.

2.1.1. LEY 5/2011, DE 29 DE MARZO, DE ECONOMÍA SOCIAL.

Esta Ley tiene por objetivo configurar un marco jurídico, que pueda dar mejor visibilidad a la economía social, reforzando su seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar la distintas entidades que los forman. Además promociona el estímulo y el desarrollo de las entidades de economía social.

El **artículo 1** se encarga de establecer un marco jurídico común para las entidades que conforman el sector de la economía social y de las medidas de fomento aplicables al mismo, en el artículo 3 fija como ámbito de aplicación de la ley el de las entidades de la Economía Social que actúen dentro del Estado, pero sin perjuicio de las competencias asumidas por las Comunidades Autónomas.

El **artículo 6** regula el catálogo de entidades de la economía social, y de los criterios de representatividad de las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas.

En último lugar, el **artículo 9** regula en esta Ley el Consejo para el Fomento de la Economía Social, e incentivos para incorporar trabajadores a entidades de economía social; este artículo determina bonificaciones en las cuotas de la seguridad social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo, de 850€/año durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 1.650€/año durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En cuanto a las entidades recogidas en la economía social, están encuadradas en el **artículo 5.1**, el cual cita textualmente: " forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones, y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros

especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

En cuanto a la disposiciones adicionales, la más destacable serían la disposición cuarta que recoge la necesidad de que el Gobierno integre a las empresas de la economía social para la mejora de la productividad.

2.1.2 LEY 43/2015, DE 9 DE OCTUBRE, DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.

Esta Ley se refiere al Tercer Sector de Acción Social, el cual se corresponde con esa parte de nuestra sociedad que siempre ha estado presente en las acciones que han tratado de hacer frente a las situaciones de desigualdad y de exclusión social. La actividad del Tercer Sector de Acción Social, de sus organizaciones, y de las personas que lo componen, nace del compromiso con los derechos humanos y descansa en los valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, inclusión y participación. Y es que a pesar de la positiva evolución seguida por nuestra sociedad, la marginación o la exclusión a la que se ven sometidos habitualmente determinados grupos aún no ha encontrado una adecuada corrección. De hecho, en los últimos treinta años, en los que se ha producido un desarrollo económico y social considerable, no se han erradicado las desigualdades, sino que estas han persistido, repercutiendo intensamente sobre la vida de los grupos de población más vulnerables.

Por todo ello, resulta necesario establecer un marco regulatorio, a nivel estatal, que ampare a las entidades del Tercer Sector de Acción Social, de acuerdo con el papel que deben desempeñar en la sociedad y los retos que han de acometer las políticas de inclusión.

Como apunte decir que durante las últimas décadas el Tercer Sector de Acción Social se ha constituido como una herramienta destacada en la lucha contra las situaciones de mayor vulnerabilidad social, el desarrollo del conjunto de entidades no lucrativas orientadas al cumplimiento de objetivos de interés público, con la dimensión y relevancia que alcanza en la actualidad.

Por lo tanto la Ley establece una serie de principios rectores de la actuación de las entidades que integran el Tercer Sector de Acción Social, siendo algunos de ellos de naturaleza jurídica privada, no tener ánimo de lucro, asegurar la participación democrática de sus miembros, o tener carácter altruista.

Las entidades del Tercer Sector de Acción Social pueden disfrutar de los máximos beneficios fiscales reconocidos con carácter general en el régimen vigente de los incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, aunque se revisarán siempre que sea necesario, con el objeto de mejorarlo.

2.2. ORIENTACIONES DE EMPLEO DE LA ESTRATEGIA EUROPEA.

Las orientaciones integradas constituyen la referencia para el diseño de las políticas económicas y de empleo a desarrollar por los Estados Miembros. Las actuaciones desarrolladas en el marco de las orientaciones integradas contribuyen a la consecución de los cinco objetivos prioritarios de la Estrategia Europea, para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. A continuación vamos a conocer las orientaciones más importantes a aplicar por los Estados Miembros mediante ayudas hacia las empresas que tengan la capacidad de llevar a cabo las acciones que se proponen:

Orientación 8. Fomentar la integración social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.

Los Estados Miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos, abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades de los grupos menos representados en el mercado laboral. Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Por ello, los Estados Miembros deben modernizar los sistemas de protección social para ofrecer protección social eficaz, eficiente, sostenible y adecuada a lo largo de todas las etapas de la vida de una persona, fomentando la inclusión social y la movilidad social ascendente, incentivando la participación en el mercado de trabajo y abordando las desigualdades, entre otras cosas mediante el diseño de sus sistemas fiscales y prestaciones. Complementar planteamientos universales con otros selectivos mejorará la eficacia de los sistemas de protección social. La modernización de los sistemas de protección social debe conducir a un acceso, viabilidad y adecuación mejores y a una mayor calidad.

Los Estados Miembros deben desarrollar y aplicar estrategias preventivas e integradas combinando los tres aspectos de la inclusión activa: unas prestaciones financieras adecuadas, unos mercados laborales integradores y acceso a unos servicios de calidad que respondan a necesidades individuales. Los sistemas de protección social deben garantizar unas prestaciones de renta mínima adecuadas para toda persona que carezca de recursos suficientes y promover la inclusión social alentando a las personas a participar activamente en el mercado laboral y en la sociedad.

CAPITULO 3. POLÍTICAS DE AYUDA A LA INCLUSIÓN SOCIAL.

Desde la Unión Europea se ha definido la inclusión social como un proceso que asegura que aquellas personas en riesgo de pobreza y de exclusión social aumenten las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social, y cultural, así como gozar de unas condiciones de vida y de bienestar que se consideran normales en la sociedad en la que viven.

Para apoyar los procesos de inclusión de las personas con menos recursos, la Administración General del Estado, a través de la cooperación con las comunidades autónomas, desarrolla un conjunto de programas sociales bajo cuya denominación se agrupan determinadas actuaciones que se concretan en:

- Elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social de acuerdo con la Estrategia europea de inclusión social.
- Cooperación con las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales para la promoción de los servicios sociales de atención primaria.
- La gestión del sistema de información de usuarios de servicios sociales.
- La realización de estudios y planes de formación de profesionales de servicios sociales de atención primaria.

En el ámbito de la lucha contra la pobreza y la exclusión social, España coordina sus políticas de inclusión y protección social con los demás estados miembros de la Unión Europea en el marco del Método Abierto de Coordinación (MAC).

3.1. POLÍTICAS DE AYUDA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

En Aragón las políticas de ayuda son proporcionadas gracias al programa público del Gobierno de Aragón, que es el programa ARINSER, y que tiene por finalidad propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social, favoreciendo para ellas procesos de inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, articulándose para ello un conjunto de ayudas económicas.

3.1.1 DECRETO 37/2006. DE 7 DE FEBRERO, DEL B.O.A.

En España, las políticas de inserción y de ayudas suelen estar reguladas por cada Comunidad Autónoma, es decir, cada comunidad autónoma regula sus propias políticas a aplicar, e ideara un decreto para regular esas ayudas.

Nosotros nos vamos a centrar en la comunidad autónoma de Aragón, y en el decreto que la regula, que es el **Decreto 37/2006, del BOA**, que además de regular la creación, registro y calificación de Empresas de Inserción Laboral también regula el Programa ARINSER (Aragón inserta).

3.1.2. AYUDAS A EMPRESAS DE INSERCIÓN. ARAGÓN.

En España, las políticas de inserción y de ayudas suelen estar reguladas por cada Comunidad Autónoma, es decir, cada comunidad autónoma regula sus propias políticas a aplicar, e ideara un decreto para regular esas ayudas.

Nosotros nos vamos a centrar en la comunidad autónoma de Aragón, y en el decreto que la regula, que es el **Decreto 37/2006, del BOA**, que además de regular la creación, registro y calificación de Empresas de Inserción Laboral, también regula el Programa ARINSER (Aragón inserta), que es un programa público de ayudas del Gobierno de Aragón, cuya finalidad es propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social, favoreciendo para ellas procesos de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón. Estas ayudas cuentan con el apoyo de la Unión Europea por medio de su cofinanciación por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón para el periodo 2014-2020, aprobado por la decisión de la Comisión Europea de 17 de diciembre de 2015.

Ahora se clasificarán las subvenciones que contiene el programa ARINSER:

- **Subvención por creación y mantenimiento de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social.**

Las empresas de inserción podrán recibir, durante un periodo máximo de tres años y por cada persona contratada en situación o riesgo de exclusión social incluida en alguno de los supuestos enumerados anteriormente, una subvención anual equivalente al 60% de salario mínimo interprofesional anual vigente en el momento de la solicitud, considerando 14 pagas. En el caso de empresas de inserción de nueva creación, el importe de la subvención anual durante el primer año de contrato será del 80% del salario mínimo interprofesional anual vigente en el momento de la solicitud, considerando 14 pagas, por todos aquellos trabajadores que sean contratados a lo largo del primer año de actividad de la empresa. En todos los casos, el importe de la subvención que corresponda en función de los días trabajados se incrementará en un 10% en el supuesto de que la persona que ocupe el puesto de trabajo sea un hombre mayor de 45 años o un mujer, con independencia en este caso de su edad. Esta subvención podrá mantenerse con carácter indefinido para las personas contratadas que, además de su situación o riesgo de exclusión social, presenten alguna de las siguientes situaciones:

1. Enfermedad mental o una discapacidad psíquica con un grado reconocido igual o superior al 33%.

2. Discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65%.

3. Capacidad intelectual límite.

- **Subvención para proyectos generadores de empleo estable.**

Las empresas de inserción de nueva creación o las que amplíen su plantilla generando nuevos puestos de trabajo para personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social incluidas en alguno de los colectivos previstos en el artículo 4, podrán beneficiarse de una subvención cuyo importe se calculará en

función de la inversión en inmovilizado efectuada por la empresa, con el límite máximo de 8.000 € por cada nuevo puesto de trabajo creado con carácter estable a jornada completa y ocupado por trabajadores en proceso de inserción. No obstante, en ningún caso esta subvención podrá rebasar el 80% del coste total de la inversión realizada excluidos de impuestos, ni la cantidad de 45.000 euros por empresa en el ámbito de una misma convocatoria.

- **Subvención para la contratación de los técnicos de inserción.**

Las empresas de inserción podrán obtener subvención por la creación o mantenimiento de puesto de trabajo de técnicos de inserción con la doble misión de desarrollar acciones de orientación y acompañamiento de trabajadores en proceso de inserción contratados en dichas empresas, así como facilitar, a través de acciones de mediación, su plena integración laboral en empresas normalizadas. Esta subvención tendrá carácter anual y su cuantía será de hasta un 20% el valor anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), por cada puesto de inserción creado y mantenido, con un límite máximo de hasta 3 veces el IPREM anual. El IPREM anual de referencia será el vigente en el momento de la solicitud de la subvención y considerado con 14 pagas anuales.

- **Subvención de apoyo técnico y gerencial para la contratación de directores, gerentes o personal técnico necesarios para garantizar la viabilidad de la empresa de inserción.**

Para facilitar la dirección técnica y la gerencia de las empresas de inserción, se podrá subvencionar la contratación laboral de directores, gerentes o personal técnico que acrediten experiencia y formación, para contribuir a garantizar la viabilidad técnica, económica, y financiera de dichas empresas. La subvención se otorgará inicialmente por un período de un año y su cuantía será de hasta dos veces y media el valor anual del IPREM vigente en el momento de la solicitud

de la misma, considerando 14 pagas anuales. Pero si la empresa que ya hubiese percibido esta subvención inicial incorporarse a su plantilla o mantuviese un puesto de director, gerente o técnico, podrá obtener nuevamente esta subvención por períodos anuales siendo en estos supuestos su cuantía el 85% del IPREM vigente en el momento del otorgamiento de la misma, considerando 14 pagas anuales. Esta subvención sólo podrá percibirse por cada empresa de inserción simultáneamente por el contrato de un solo trabajador de los que se incluyan en su plantilla, ya sea en calidad de director, gerente o personal técnico.

- **Subvenciones por asistencia técnica para la realización de estudios, auditorías y certificaciones.**

1. Subvenciones para la realización de estudios de mercado, organización, comercialización y otros de naturaleza análoga o para la realización de planes de viabilidad. En todos estos casos se subvencionarán hasta el 50% del coste de los estudios o planes, con el tope máximo de 6.000 euros.

2. Subvenciones para la realización de auditorías contables y de gestión, que analizarán la viabilidad económica y la buena gestión de la empresa. En este supuesto, la ayuda podrá ascender hasta el límite máximo de 2.000 euros, con el límite del 80% del coste total de la auditoría realizada, que deberá presentarse al Instituto Aragonés de Empleo dentro del primer semestre del año siguiente a aquel al que se refería la auditoría.

3. Subvenciones para la realización de auditorías sociales que permitan a la empresa evaluar su eficacia social y su comportamiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas por su actividad. La subvención a conceder en este supuesto será del 50% del coste de la acción y no podrá superar la cantidad de 4.500 euros en un periodo de tres años.

4. Subvenciones para financiar parte de los costes derivados de la obtención de certificaciones de calidad, así como de sus sucesivas renovaciones. La subvención a conceder en este supuesto será del 50% del coste de la acción y no podrá superar la cantidad de 3.000 euros en un período de dos años.

- **Subvención por la inserción en el mercado de trabajo normalizado.**

Se subvencionará a la empresa de inserción con una ayuda de 4.000 euros por cada trabajador de su plantilla en proceso de inserción que logre incorporar como trabajador por cuenta ajena a empresas ordinarias. En el caso de que el contrato o contratos suscritos sean a tiempo parcial, la cuantía señalada se reducirá proporcionalmente a la jornada de trabajo. Asimismo, se subvencionará con la misma cantidad a la empresa de inserción que, con su asesoramiento y apoyo, favorezca el establecimiento como trabajador autónomo de uno de sus trabajadores en proceso de inserción, o su incorporación como socio trabajador a una cooperativa o sociedad laboral.

CAPITULO 4. EXCLUSIÓN SOCIAL Y PAPEL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Las empresas de inserción son una herramienta con un papel fundamental en la inclusión social. Las empresas de inserción posibilitan el acceso a empleo normalizado de personas en situación de desventaja social o exclusión, tras un periodo de acompañamiento y a través del desempeño de un puesto de trabajo en una estructura mercantil de producción de bienes o servicios de carácter no lucrativo. Las empresas de inserción han conseguido acabar con el falso " mito " de que algunas personas no pueden ganarse la vida. En este apartado analizaremos como las empresas de inserción ayudan a las personas en riesgo de exclusión social, a través de itinerarios de inserción y también analizaremos datos actuales de salidas al mercado laboral de personas trabajadoras de inserción (PTI).

4.1. INCLUSIÓN SOCIAL Y EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Las empresas de inserción social, según la Ley que las regula que es la **Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de empresas de inserción** y que tiene al Estado español como ámbito de actuación define a la empresa de inserción como: " aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. La empresa deberá proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2 de esta misma Ley, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Este tipo de empresas deben de seguir un mínimo de requisitos, establecidos en el **Decreto 305/2002**, de 26 de noviembre, por el que se regula la calificación de las empresas de inserción:

- Tener como fin primordial de su objeto social, la inserción sociolaboral de las personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral.
- Tener como mínimo al 40% de trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción respecto al total de la plantilla durante los tres primeros años, y un 50% a partir del cuarto año.
- Proporcionar al personal en proceso de inserción, medidas personalizadas de apoyo.

- Estar promovidas y participadas como mínimo en un 51% por una o varias entidades promotoras sin ánimo de lucro.

Las empresas de inserción son una herramienta para la inclusión social, y su elemento diferencial radica en que la inversión en las mismas produce un retorno a la sociedad de una gran parte de lo invertido tanto a nivel fiscal (impuestos de actividad económica, IRPF, nómina, etc) a nivel económico (reduciendo las personas que perciben prestaciones sociales y desempleo) y a nivel social (favoreciendo la cohesión social y la construcción de un mundo más justo). Están dirigidas a aquellas personas para quienes los programas formativos no han podido garantizar su inserción laboral. Es una estructura empresarial que integran doble perspectiva:

Son empresas, tienen que desarrollarse en el ámbito del mercado, es decir, tienen que " competir " y eso hace que la productividad o competitividad sean elementos como cualquier otra empresa.

Por otro lado, son de inserción, es decir, tienen que favorecer los procesos de acompañamiento y aprendizaje a las personas que están en la empresa: son trabajadores y trabajadoras que de manera paralela tienen que desarrollar un proceso de inserción.

Estas empresas encuentran su origen en las políticas a favor de la inclusión social y en las iniciativas de las entidades de intervención social que persiguen la inserción " por lo económico ", y que, en los últimos años, han demostrado su eficacia en la incorporación al mercado laboral y colectivos con especiales dificultades. Desde esta perspectiva, el éxito de las empresas de inserción, radica en garantizar mayores y mejores posibilidades de inserción en las empresas ordinarias.

Las empresas de inserción realizan actividades de mercado en todos los sectores productivos: agricultura, construcción, industria, pero sobretodo de servicios, como lavandería, mensajería, jardinería, limpieza o catering. A través de estas actividades económicas las empresas de inserción crean puestos de trabajo.

Tabla 1. Sectores de actividad de las empresas de inserción en el año 2020.

Sector		
Servicios	126	78,26%
Agricultura, ganadería y pesca	9	5,59%
Industria	17	10,56%
Construcción	9	5,59%
Total	161	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FAEDEI.

En esta tabla queda claro que las Empresas de Inserción se dedican notoriamente al sector de los servicios. Como podemos ver de las 161 empresas de la FAEDEI, un 78,26 %, es decir, más de tres cuartos de las empresas que están implicadas en la federación de asociaciones se dedican al sector de los servicios.

4.2. RELACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Para empezar con este punto, es oportuno dejar claro que las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción se rigen por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el resto de la legislación laboral.

En estos casos de relación laboral con personas en situación de exclusión social, el contrato de trabajo puede celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables. Estos contratos necesariamente incorporarán en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. En el supuesto de modificación de jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Social Públicos competentes.

Cabe destacar, que el trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan. Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador de la empresa.

Existe un contrato "especial" denominado por el nombre de contrato temporal de fomento de trabajo, dicho contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. Este contrato se puede concertar por un periodo mínimo de doce meses y máxima de tres años. Cabe la posibilidad de poder celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

4.3. ITINERARIO DE INSERCIÓN.

En el artículo **3 de la Ley de Empresas de Inserción** se establece que: " Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de

Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias "

La empresa de inserción les procura un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario.

Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas:

- Servicio de acogida y asesoramiento: se diagnostica la situación de la persona.
- Plan de trabajo individualizado.
- Pretalleres laborales: recuperación de los aprendizajes necesarios que ya se tenían.
- Talleres de especialización laboral: perfección de conocimientos y habilidades.
- Empresa de inserción: se pone en práctica lo aprendido en las fases anteriores.
- Entrada en el Mercado de trabajo ordinario.

El objetivo principal de los itinerarios de inserción resolver diferentes cuestiones que obstaculizan el acceso efectivo de las personas al mercado de trabajo. Promoviendo una mejora de su situación profesional y personal.

Otros objetivos, sin embargo de los itinerarios son más concretos y específicos, y por lo tanto varían según la situación de la persona que los reciba, estos objetivos son:

- Cubrir las necesidades de la persona en riesgo de exclusión social.
- Mejorar la situación sociolaboral de las personas a las que va dirigidas el itinerario de inserción.

4.4. IMPACTO SOCIAL. INDICADORES.

En este apartado se van a analizar los indicadores lo más actualizados posible, del impacto social que tuvieron las empresas de inserción sobre la sociedad. Para ello se basará esta información en el ahorro que suponen las empresas de inserción para la Administración Pública, y también teniendo en cuenta las personas que han conseguido trabajo gracias a los itinerarios de inserción de este tipo de empresas.

4.4.1. EMPRESAS DE INSERCIÓN Y AHORRO ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

La relación que mantienen las Empresas de Inserción con las Administraciones Públicas es muy importante para llevar a cabo el proceso de inclusión social. Esto es debido a que las Empresas de Inserción para poder llevar a cabo las actuaciones de inserción de los trabajadores contratados por las mismas, podrán disponer de los servicios de intervención y acompañamiento social que realicen los Servicios Sociales Públicos competentes y aplicar, asimismo, los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo.

Además del papel social que realizan las empresas de inserción, cabe destacar el ahorro que suponen a favor de las Administraciones Públicas, a través de la contratación de colectivos con más dificultades, que evidencian que las Administraciones Públicas

reciben un retorno económico por la contratación de dichos colectivos y ahorran un gasto social consecuente.

El coste público ahorrado en gastos de protección social se estima teniendo en cuenta la cuantía media de las Rentas Mínimas de Inserción (486,03 € RMI media mensual), multiplicada esta cantidad por doce meses por el número de personas trabajadoras de inserción (PTI) que dejan de percibir Rentas Mínimas de inserción (1.498 PTI), se obtiene la cifra en 2020 de 8.736.875,28 € de ahorro total para las administraciones públicas.

Además, las empresas de inserción generan un retorno económico a las Administraciones Públicas, mediante la vía de los impuestos. Para poder cuantificarlo, recurren al cálculo del Retorno Económico.

El indicador de Retorno Económico no recoge el impacto de cuestiones tan diversas como el incremento de la demanda agregada mediante el impacto en el consumo de las familias o, de manera más transversal, el beneficio directo en términos de cohesión social. Es importante no olvidar el intangible que supone para las Administraciones Públicas y para las personas contratadas e incorporadas al mercado laboral.

Tabla 2. Desglose impuestos pagados por FAEDEI.

Contribución de las EI por las Personas Trabajadoras en proceso de Inserción (PTI) contratadas ³	Importe por TI/año	Suma total ingresos a AA.PP
Seguridad Social Empresa	3.734,30 €	6.816.263,15 €
Seguridad Social Trabajador/a	747,49 €	1.364.403,21 €
IRPF	366,07 €	668.198,59 €
IVA o situaciones especial (IGIC)	1.616,01 €	2.949.723,45 €
Impuesto sobre sociedades	168,94 €	308.370,79 €
Otros tributos	55,04 €	100.462,57 €
Total	6.687,86 €	12.207.421,75 €

Fuente: Memoria Balance Social 2020 FAEDEI.

4.4.2. EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

Dentro de la estructura de la plantilla de las empresas de inserción, primero hay que diferenciar la tipología de trabajadores que componen las empresas de inserción.

- Trabajadores en proceso de inserción: Son los trabajadores beneficiarios de las actividades promovidas por estas entidades y objeto de inserción en el mercado laboral.
- Trabajadores de estructura: Son los trabajadores que forman parte de la dirección, gerencia, administración y supervisión de la empresa de inserción.

Cuadro 1: Composición de la plantilla de las Empresas de Inserción.



Fuente: Memoria Balance Social 2020 FAEDEI

Como se puede ver en este cuadro indicador recogido por la FAEDEI, en 2020 había trabajando 7.669 personas en las empresas de inserción pertenecientes a las asociaciones que trabajan con esta federación en total, de las cuales un 59,92 %, es decir, 4.595 personas, eran personas trabajadoras de inserción (PTI) en el año 2020.

Además en el año 2020, 80 personas trabajadoras de inserción (PTI) fueron contratadas por empresas de inserción para formar parte de la plantilla de las propias empresas de inserción, en número porcentual supusieron el 8,11 % de las personas en proceso de inserción.

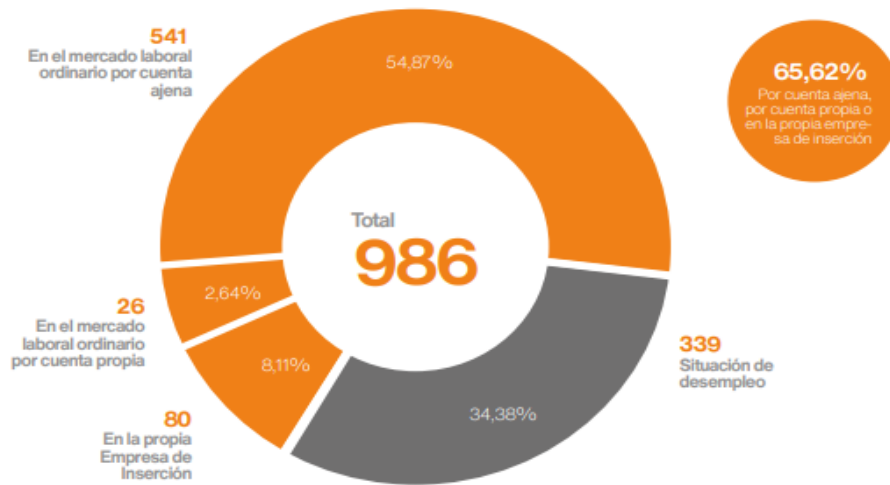
4.4.3. OTROS DATOS REFERIDOS A LA PLANTILLA.

- Personas incorporadas al mercado laboral por cuenta ajena : en el año 2020, **986** personas trabajadoras de inserción (PTI) finalizaron su itinerario de inserción, de las cuales 541 PTI fueron insertadas en el mercado laboral por cuenta ajena, es decir, en términos porcentuales el 54,87 % de las personas que acabaron su itinerario en 2020.
- Personas incorporadas al mercado laboral por cuenta propia : en relación con el párrafo de arriba, indicar que 26 PTI fueron insertadas en el mercado laboral por cuenta propia de FAEDEI. El 8,11 % restante, son personas que se incorporaron al mercado laboral seguramente con otros métodos, como formar parte de la plantilla de estructura.

Gráfico resumen de los resultados de inserción en 2020

Resultados de inserción laboral en el año 2020

La inserción laboral de las 986 Personas Trabajadoras que finalizaron su proceso de Inserción en el 2020 ha sido:



Fuente: Memoria Balance Social 2020 FAEDEI.

4.5. CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN A LOS ODS (AGENDA 2030)

El fin de la exclusión social que buscan las Empresas de Inserción coincide con el primero de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la Naciones Unidas, que identifican los grandes retos a los que se enfrenta la humanidad y marcan la agenda global del próximo siglo. Para alcanzar esos objetivos, el acceso al trabajo ha demostrado ser el instrumento más eficaz, dada la centralidad del mismo en las sociedades actuales.

En este marco las empresas pueden y deben contribuir a resolver los grandes desafíos a los que nos enfrentamos. La empresa, en la actualidad, es un agente de desarrollo sin el cual no se alcanzarán los ODS y en específico el objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico, donde la empresa, tanto la ordinaria como la de inserción, es agente clave para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo. Además, por sus características constitutivas las Empresas de Inserción garantizan la protección social de las personas en situación de riesgo y/o exclusión social procurando prevenir la pobreza,

ofreciéndoles formación en el puesto de trabajo y un empleo digno, cumpliendo así con el objetivo 1 (poner fin a la pobreza).

El objetivo 4 de los ODS propone garantizar una educación inclusiva, equitativa, y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje . FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) , promociona la acreditación de la experiencia laboral de las personas en riesgo de exclusión de las Empresas de Inserción y entidades sociales que las promueven. En cuanto al objetivo 5 y al objetivo 10, se puede asegurar que el compromiso con la Igualdad de género y la Reducción de las Desigualdades en general es muy acentuado.

En cuanto al objetivo 9, el construir estructuras, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación, por ejemplo, la FAEDEI tiene 16 centros de preparación para la reutilización, gestionados por Empresas de Inserción. Así mismo, las empresas de inserción promueven modalidades de consumo y producción sustentables, en línea con los objetivos 7, 11, 12 y 13, empleando y fomentando el uso eficiente de los recursos y de la energía, contribuyendo así a las reducción, reutilización y reciclaje de grandes cantidades de materiales, y a la creación de empleos verdes, justamente remunerados y sin perder la calidad en condiciones laborales.

Por último, el desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, de acuerdo a el objetivo 17. De hecho, FAEDEI mantiene alianzas con otras entidades como parte de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), de la Red de Inclusión social (RIS) y otras redes como la European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE).

En resumen, las Empresas de Inserción ofrecen bienes y servicios con un doble impacto: ayudan a resolver una necesidad social y/o medioambiental no cubierta o insuficiente, generando puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión valiéndose como un modelo empresarial y transformador, de alto impacto social, con rentabilidad económica y visión para nuestro entorno. Contribuyen de este modo al

fortalecimiento de una Economía Social y Solidaria, a la construcción de un modelo de desarrollo local inclusivo e impulsan la cohesión social de nuestra sociedad. En un momento como el que estamos atravesando, debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, se hace más necesario poner en valor el cometido de las Empresas de inserción para asegurar la igualdad de oportunidades a las personas que se encuentran en una situación de extrema vulnerabilidad.

CAPITULO 5. INICIATIVAS Y ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.

5.1. BUENAS PRÁCTICAS A DESARROLLAR DE LAS EMPRESAS .

Las empresas desde hace tiempo están asumiendo un papel de colaboración con la sociedad a través de la aplicación de su Responsabilidad Social Corporativa (RSC) mediante diferentes compromisos que contribuyen a generar una sociedad más sostenible y justa. La difusión de este compromiso está haciendo que la percepción social sobre las empresas esté cambiando y se entienda cada vez más el modo de compatibilizar el rendimiento empresarial con la generación de beneficios que repercuten en la sociedad.

Las empresas que apuestan en su política de RSC por la integración social y/o laboral de las personas, tienen dos líneas de acción principales. Una es la incorporación de acciones por empleo desde la gestión empresarial, como son la contratación directa o la contratación de servicios; y otra es la promoción de acciones por el empleo a través de la creación de fundaciones, colaboraciones económicas con entidades sin ánimo de lucre, etc.

5.1.1. ACCIONES DESDE EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL.

Dentro del ámbito de la gestión empresarial, se pueden establecer varias acciones, entre otras:

1. La contratación. Acogida y seguimiento.
2. La flexibilidad y valoración del puesto de trabajo.
3. La formación.
4. Acciones en el departamento de compras.
5. Sensibilización social.

Estas medidas aplicadas en su totalidad o de modo individual, generan un entorno laboral más inclusivo para los grupos objeto de inserción social.

La contratación directa de personas en situación o riesgo de exclusión, es sin lugar a dudas la mejor forma de integración y la mejor aportación que las empresas y entidades públicas o privadas, pueden hacer por los colectivos implicados.

Existen diferentes estrategias que ya están siendo utilizadas en muchas empresas. En primer lugar podemos destacar el establecimiento de cuotas de contratación en colectivos vulnerables. Algunas de estas cuotas están ya establecidas por ley como las de contratación de personas con discapacidad, tal y como indica el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

La segunda mejor forma, es la utilización de entidades sociales que desarrollan programas específicos de empleo de estos colectivos como suministradores de personal.

La flexibilidad y valoración del puesto de trabajo, tienen dos características diferentes. Por un lado es necesario tener la capacidad por parte de la empresa de ser flexibles en la elección de la jornada laboral del trabajador, ya que en muchos casos, estos colectivos tienen especiales dificultades por responsabilidades familiares.

Por otro lado, cuando de personas en riesgo o situación de exclusión hablamos, es importante realizar una valoración del puesto de trabajo para la adecuación del perfil de la persona que lo va a ocupar, a las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño del mismo.

Además, la formación sigue siendo un factor fundamental en la inserción social y laboral. Por este motivo, las empresas deben de fomentar la formación de su personal, potenciando para ello que los eslabones más débiles de la cadena no queden apartados de la misma, propiciando de este modo la formación en las personas empleadas con más dificultades. En este punto, es interesante también la incorporación de alumnos en prácticas pertenecientes a los colectivos en riesgo o situación de exclusión, medida que además puede ayudar a conocer a estos colectivos y a realizar una inserción paulatina de estas personas en la empresa.

Además, **la formación** sigue siendo un factor fundamental en la inserción social y laboral. Por este motivo, las empresas deben de fomentar la formación de su personal, potenciando que los eslabones más débiles de la cadena no queden apartados de la misma, propiciando de este modo la formación en las personas empleadas con más dificultades. Es necesario tener cierta flexibilidad en la impartición de la misma para incentivar a las personas trabajadoras a realizarla a pesar de sus condiciones personales. Es interesante en este punto la incorporación de alumnos en prácticas pertenecientes a los colectivos en riesgo y/o situación de exclusión, medida que además puede ayudar a conocer estos colectivos y a realizar una inserción paulatina de estas personas en la empresa.

Otra de las maneras de realizar una buena política de RSC en las empresas y entidades es generar estrategias específicas de apoyo a sectores vulnerables de la sociedad a través del **departamento de compras**. Por ello es importante marcar dentro de las políticas de compras de la empresa el apoyo a empresas de inserción, empresas de economía social, centros especiales de empleo, personas en régimen autónomo o personas emprendedoras pertenecientes a estos colectivos, etc.

Es importante destacar también la sensibilización social, ya que es una parte importante en la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión, ya que no se es capaz de transmitir las potencialidades de las mismas y de romper prejuicios y estereotipos establecidos erróneamente en la sociedad, difícilmente se podrá cambiar las dinámicas de exclusión que marginan a estos grupos.

5.1.2. ACCIONES A DESARROLLAR DESDE EL ÁMBITO DE FUNDACIONES Y ENTIDADES SOCIALES.

En este apartado vamos a analizar las acciones que pueden o podrían desarrollar las entidades sociales a favor de la integración de personas en situación y/o riesgo de exclusión sociolaboral.

1. Orientación sociolaboral: la cual se puede definir como el proceso continuo de apoyo a las personas en la elaboración, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto profesional. Las orientaciones de orientación profesional incluyen cuestiones como:

- Asesorar a la persona para definir su objetivo profesional a partir del análisis de su realidad personal y de su entorno.
- Dotar a la persona del sistema de orientación, de apoyo y de tutorización en la toma de decisiones; no solo en la búsqueda de empleo sino también en la promoción profesional.
- Facilitar información sobre profesionales y sectores en expansión, perfiles solicitados por las empresas, posibilidades formativas, técnicas de búsqueda de empleo, legislación laboral, etc.

2. Formación para el empleo: es una de las acciones fundamentales para mejorar las posibilidades de inserción, debido a que es un factor clave para mejorar la empleabilidad y además ha sido señalada por la mayoría de las entidades y personas entrevistadas.

Se diferencian diferentes tipos de formación en función del momento en la que la misma se imparte:

- Formación prelaboral: dirigida a potenciar los hábitos laborales, las habilidades y los conocimientos generales necesarios para obtener una oportunidad laboral, como es la responsabilidad en el puesto de trabajo, las actitudes y capacidades necesarias para trabajar en equipo, nociones básicas de seguridad e higiene, iniciación a las TIC, etc.
- Formación profesional para el empleo: es uno de los subsistemas del sistema nacional de Formación profesional; la integran el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas, las personas ocupadas y las personas desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

3. Intermediación laboral: de esta forma lo que se hace es facilitar la conexión entre las personas en situación y/o riesgo de exclusión que buscan empleo y las empresas, enfocadas principalmente a personas que han acabado un programa formativo o bien que forman parte de algún programa de orientación laboral. De esta manera se ponen en contacto profesionales capaces con empresas que necesitan personal y que tienen un grado de concienciación elevado con la inserción laboral de colectivos vulnerables.

Las entidades sociales que realizan intermediación laboral a menudo prestan un servicio integral de selección de recursos humanos que ayuda a las empresas a la contratación del personal más adecuado a sus necesidades. Además estos servicios de intermediación

laboral pueden asesorar a las empresas sobre incentivos, ayudas y bonificaciones derivadas de la contratación de personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión.

4. Apoyo al autoempleo: supone una alternativa de inserción para las personas pertenecientes a grupos en situación o riesgo de exclusión. Desde los programas de apoyo al empleo de algunos agentes sociales y desde entidades que se han especializado en este tipo de servicio concreto, se ofrece apoyo en el emprendimiento activo y el autoempleo.

Desde las mismas entidades se ofrece información y orientación para la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras, asesoramiento en la realización del estudio de viabilidad y apoyo en la financiación a través de la concesión directa de ayudas o a través de la búsqueda de subvenciones y créditos. También es importante la formación en gestión empresarial, el acompañamiento y seguimiento individualizado en los primeros meses de vida de la empresa.

5. Sensibilización social: es uno de los factores clave en la inserción laboral y social de las personas en riesgo de exclusión; por lo que es importante intentar concienciar a las personas responsables de la contratación, dar a conocer la realidad de estos colectivos y trabajar por eliminar prejuicios y estereotipos fijados en nuestro imaginario colectivo. Es una labor importante, que las entidades sociales siguen realizando a día de hoy de un modo constante mediante charlas, jornadas, campañas publicitarias e informativas, etc.

CAPÍTULO 6. CASO DE ESTUDIO: MAPISER.

Mapiser es una empresa de inserción que realiza diferentes servicios, entre ellos trabaja en el ámbito de servicios de manipulados y envasados industriales, ofrece un servicio de transporte de todo tipo de mercancías y también de mudanzas, realizan también trabajos de pintura y eliminación de grafitis, además de trabajos de jardinería en empresa, oficinas, industria, ayuntamientos y particulares.

La **misión** de esta empresa es consolidar una estructura empresarial innovadora, dinámica, competitiva y rentable capaz de generar empleo estable y cualificado para personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral ordinario.

Mapiser, lleva a cabo las siguientes acciones para que la misión se materialice:

- Ofrece a su equipo humano un medio de capacitación laboral y social a través de unas condiciones de trabajo estables y dignas, con un ambiente laboral.
- Introduce en el ámbito de la inserción, objetivos y prácticas de calidad en la gestión propias de los modelos de la excelencia empresarial.
- Promueve alianzas estratégicas con otros agentes de desarrollo social y empresarial y presta atención a la satisfacción de sus expectativas.
- Cuenta con un personal técnico altamente cualificado y se encuentra en la vanguardia de la utilización de las nuevas tecnologías de la información en sus procesos organizativos y productivos.

En cuanto a la visión decir que Mapiser tiene implantado un sistema de gestión capaz de ofrecerse como referencia líder de Responsabilidad Social Empresarial.

Como empresa se proponen obtener y poner a disposición de la sociedad toda la rentabilidad que es posible generar a partir del ámbito de la inserción laboral: la rentabilidad económica y la rentabilidad social. La empresa devuelve a la sociedad un capital humano más rico a través de la consecución del máximo grado posible de capacitación laboral.

La política de gestión de Mapiser, compartida por todas las personas que componen la organización, se fundamenta en los siguientes valores:

- Sostenibilidad.
- Responsabilidad social.
- Calidad.
- Innovación.
- Dinamismo.

6.1. ITINERARIO DE INSERCIÓN. MAPISER.

El itinerario de inserción laboral de Mapiser incluye fases de intervención encaminadas a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras favoreciendo así, su inclusión laboral ordinario.

Las acciones a realizar dentro de este itinerario se establecen en un proceso personalizado de orientación, formación, capacitación y acompañamiento con el objetivo final de la incorporación laboral en empresa.

El itinerario de inserción de Mapiser se compone de los siguientes pasos:

1. Fase de selección.

Este es el primer paso en Mapiser para la entrada al itinerario de inserción sociolaboral. A la hora de realizar la selección, el objetivo es valorar si la personas candidata puede o no desarrollar su perfil profesional y sus competencias laborales en nuestra empresa, y, sobre todo, si la empresa será capaz de proporcionarle los factores de empleabilidad necesarios para su incorporación en el mercado laboral ordinario en el plazo de tres años.

Así, las distintas fases del proceso se diseñan como herramienta de evaluación y diagnóstico del potencial personal y profesional de las personas candidatas:

- Se diseña y envía la oferta. Es decir, se elabora la oferta donde se describe el puesto de trabajo y las competencias y requisitos necesarios para su correcto desempeño. La oferta se envía a las entidades sociales con las que colaboran habitualmente, que trabajan itinerarios de inserción laboral con personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión y que disponen de bolsa de candidaturas.
- Se recepcionan los curriculums y se realiza un primer filtro. Igualmente se recibe información sociolaboral de la candidatura a través de la entidad que la deriva.
- La empresa realiza entrevista de trabajo y pruebas prácticas.
- Se informa del proceso a la entidad de derivación.

2. Fase de adaptación al puesto.

Una vez que una persona entra a formar parte del equipo humano de Mapiser se inicia un periodo de adaptación al puesto con una duración de 1 mes y en este periodo se realizarán las siguientes acciones:

- Acompañamiento semanal durante las dos primeras semanas.
- Formación en el puesto. Tutorización profesional por parte del encargado o compañero/a y Curso de prevención de riesgos laborales.

- Seguimiento de producción: coordinación con el encargado y seguimiento de los compromisos adquiridos en coordinación con la entidad.
- Evaluación, antes de finalizar el periodo de prueba.

Si la empresa en cualquier momento detectara un problema que pudiera estar incidiendo de forma negativa en la adecuada evolución del nuevo trabajador o trabajadora, se adoptan las medidas necesarias para encauzarlo antes de finalizar el periodo de trabajo.

Esta fase se finaliza con una evaluación de competencias profesionales que nos facilitará establecer los objetivos individuales en el itinerario de inserción laboral de cada trabajador o trabajadora.

3. Fase de seguimiento.

El sistema de gestión por competencias de la empresa, unido a su política de formación muy desarrollada, se llega a convertir en uno de los ejes principales de intervención social con las personas. A través de la evaluación de competencias la empresa diseña planes individuales de intervención donde se marcan las áreas de mejora profesionales y las acciones concretas para su consecución. Aunque el seguimiento es constante, las evaluaciones tienen carácter anual.

Esta fase contempla:

1. Sesiones de seguimiento individuales con trabajadores y trabajadoras.
2. Apoyo psico social.
3. Coordinación con las entidades colaboradoras.
4. Planes formativos individuales que juntan 5 tipos diferentes de acciones formativas:
 - Cursos de desarrollo personal y profesional.

- Acciones formativas en prevención de riesgos laborales.
- Acciones colectivas.
- Transferencia de conocimientos.
- Formación en el puesto.

4. Fase de búsqueda activa de empleo.

La incorporación en empresa ordinaria es la fase final de nuestro ordinario de inserción. Esta fase la empresa solo la llega a trabajar con aquellas personas que se piensa que están preparadas para acceder y mantener un puesto de trabajo en el mercado ordinario.

Esta fase de búsqueda de trabajo, se denomina dentro de la empresa como proyecto BAE y contempla 5 fases, en las que se prepara, acompaña y capacita a la persona en la búsqueda activa de empleo.

CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES.

En este trabajo se ha tenido por objeto desde el principio hasta el final, entender y conocer todas las aplicaciones de diferentes conceptos, que se llevan a cabo en una economía incluaiva, o con el fin de lograr una economía de este tipo. La conclusión a la que llegamos es que existen herramientas de mucho valor para tener o para poder alcanzar una economía inclusiva, tanto a nivel europeo como a nivel estatal, refiriéndonos a España, y también en ámbito autonómico, en este caso Aragón. En Europa, España y Aragón existen leyes o decretos ley que protegen y que tienen por objeto la inclusión social de los colectivos más vulnerables a sufrir la exclusión social.

Principalmente, todas las acciones posibles a realizar en el ámbito de una economía inclusiva las apoyan y se llevan a cabo en empresas que hacen la labor de acompañar a las personas en situación de exclusión social hacia la inserción sociolaboral. Las

empresas de inserción tienen un papel fundamental para una economía inclusiva, ya que ellas son las encargadas de elaborar itinerarios de inserción que es una herramienta para planificar un plan de trabajo para lograr la integración en el mercado laboral ordinario, además de ser importantes para el desarrollo de los ODS (Agenda 2030).

La idea más importante que se puede llegar a extraer del trabajo es que las personas en situación de exclusión social, acaban saliendo al mercado laboral en perfectas condiciones de igualdad. Por eso es muy importante que las empresas desde las altas esferas impulsen tanto iniciativas como buenas prácticas aplicables a situaciones de personas con una situación de exclusión social o riesgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- [1] Ley 5/2011, de 29 de marzo, de *Economía Social*. Boletín oficial del Estado, 76, de 30 de marzo de 2011.
- [2] Ley 43/2015, de 9 de octubre, del *Tercer Sector de Acción Social*. Boletín oficial del Estado, 243, de 10 de octubre de 2015.
- [3] Lozano, C. (2017) *4º informe sobre la experiencia de las empresas españolas de Economía Social en la Cooperación al Desarrollo 2017-2019*. Página web de Cepedes, 4. Recuperado en agosto de 2021, desde <https://www.cepes.es/files/publicaciones/117.pdf>
- [4] Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI). *Memoria de impacto social y económico*. Recuperado en septiembre de 2021 de <http://www.faedei.org/es/memoria-de-impacto-social-y-economico-2020>
- [5] Belassir, A. (2020, 26 de noviembre). Las empresas de inserción en España: impacto social y retorno económico. *El Salto. Edición Digital*.
- [6] Decisión 2018/1215, del Consejo de la Unión Europea. Diario oficial de la Unión Europea, de 16 de julio de 2018.
- [7] Decreto 37/2006, de 7 de febrero, por el que *se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión*. Boletín oficial de Aragón, 20, 17 de febrero de 2006.
- [8] Arei. *Directorio de empresas de inserción en Aragón*. Recuperado el 16 de septiembre de 2021 de <https://www.areinet.org/empresas-de-insercion/>
- [9] Mapiser. *Itinerario de inserción*. Recuperado el 23 de septiembre de 2021 de <https://mapiser.com/itinerario-insercion-laboral>